



Rada Główna
Związku Zawodowego
Prokuratorów i Pracowników Prokuratury
Rzeczypospolitej Polskiej

Prokuratura Krajowa ul. Postępu 3, 02-676 Warszawa, tel. 883-922-286

internet: www.prokuratura-zz.pl e-mail: biuro@prokuratura-zz.pl

RG 13.2025

Warszawa, dnia 13 marca 2025 r.

Pan
Dariusz Korneluk
I Zastępca Prokuratora Generalnego
Prokurator Krajowy

Szanowny Panie Prokuratorze

W odpowiedzi na pismo 1001-6.0130.4.2025 z dnia 3 marca 2025 r. uprzejmie informuję, iż Rada Główna Związku Zawodowego Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP podtrzymuje stanowisko zawarte w piśmie RG 12.2025 z dnia 19 lutego 2025 r., a w szczególności deklarację zawarcia porozumienia z Prokuraturą Krajową w przedmiocie zasad podziału środków na podwyżki, którego punktem wyjścia jest określenie dolnej granicy wynagrodzenia w Prokuraturze na poziomie 6.000 zł na czym skorzysta 3970 pracowników. W dalszej części stanowiska przedstawiona zostanie propozycja dotycząca pozostałych 5061 pracowników umożliwiającą przeznaczenie w tej grupie średnio na jeden etat do 1.145 zł zamiast proponowanych 400 zł.

Wobec Pana deklaracji wyrażonych w piśmie z dnia 3 marca 2025 r. o poparciu zasady określania poziomu wynagrodzeń pracowników prokuratury w powiązaniu z wynagrodzeniami prokuratorów, stoimy na stanowisku, iż zamieszczenie zobowiązania do wspólnego dążenia do takiego rozwiązania stanowiłoby cenny element porozumienia.

Analogiczna uwaga dotyczy określenia zobowiązania do podjęcia działań na rzecz systemu obligacyjnych stawek awansowych dla wszystkich zatrudnionych, wzorowanego na systemie obowiązującym dla prokuratorów.

Zagadnienie to zostało pominięte w odpowiedzi na stanowisko ZZPiPP RP, być może dlatego, że wyżej wskazane pismo Prokuratury Krajowej zawiera wywód na temat braku możliwości różnicowania wynagrodzeń z uwagi na staż pracy poza granicami wyznaczonymi przez przewidziany w przepisach prawa pracy dodatek stażowy 20 %. Z poglądem takim nie sposób się zgodzić. Przeczy temu chociażby rozwiązanie stawek awansowych dla prokuratorów. Stanowisko tego rodzaju jest również sprzeczne z praktyką racjonalnych pracodawców, w tym instytucji publicznych oraz przedsiębiorstw prywatnych, w których z powodzeniem funkcjonują mechanizmy finansowego

awansu zawodowego niezależne od dodatku stażowego, a powiązane z kryterium długoletniego doświadczenia zawodowego. Nie będzie wielkim ryzykiem stwierdzenie, że rozwiązania takie są standardem. By nie sięgać daleko wystarczy zapoznać się z siatką płac w popularnych sieciach handlowych, która wprowadza progi wynagrodzeń w zależności od przepracowanego czasu.

Jak wynika z regulacji Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek równego wynagradzania pracowników za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga fakt, iż prace jednakowe, to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi.

Po drugie pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W wyroku z 3 czerwca 2014 r. (III PK 126/13, M.P.Pr. 2014/10/506) Sąd Najwyższy uznał, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Jednak musi to wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się takie zróżnicowanie. Przykładowo dopuszczalne jest stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Dzięki tej regule pracownik z większym doświadczeniem może zarabiać więcej od osoby o mniejszym doświadczeniu – bez ryzyka sporu sądowego dla pracodawcy.

Narzędziem wspomagającym ograniczenie ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu jest wartościowanie stanowisk pracy. Każde stanowisko powinno zostać porównane z innymi stanowiskami. Efektem wartościowania powinna być uporządkowana hierarchia stanowisk oraz wskazanie różnic między nimi na tle całej struktury organizacyjnej w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury.

Należy zauważyć, iż aktem wykonawczym do art. 14 ust.1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. *o pracownikach sądów i prokuratury* /Dz.U. 2018.577 t.j. z dnia 2018.03.19/ jest rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Rozporządzenie, to między innymi określa stanowiska w powszechnych i wojskowych jednostkach organizacyjnych prokuratury, na których są zatrudnieni urzędnicy i inni pracownicy, a także kwalifikacje wymagane do zajmowania tych stanowisk oraz odpowiedni staż pracy na danym stanowisku. Następnie załącznik Nr 3 w/w rozporządzenia określa tabele wynagradzania zasadniczego, który nie różnicuje jednostki

organizacyjnej prokuratury na różnych jej szczeblach. Wartościowanie stanowisk pozwala precyzyjnie opisać wymagania dotyczące konkretnej pracy, stanowiące niejako przesłankę ustalenia płacy zasadniczej. Pozycja pracodawcy, który dokonał wartościowania pracy, jest zdecydowanie mocniejsza niż w przypadku, przyjęcia wyłącznie uznaniowych zasad wynagradzania.

Nie odrzucając możliwości zawarcia porozumienia na szczeblu centralnym, Rada Główna ZZPiPP ponownie przypomina o treści art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z późn. zm.). Przepis ten wskazuje wprost, iż „regulaminy nagród i premiovania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych”. Nie ma od niego żadnych wyjątków i żaden przepis prawa nie daje pracodawcy prawa do odstępstwa od tej zasady, a Prokurator Krajowy nie jest pracodawcą dla pracowników, urzędników i asystentów prokuratury na poziomie ani prokuratur regionalnych, ani prokurator okręgowych. Uprawnienie do uzgadniania zasad podziału podwyżek posiadają tylko i wyłącznie prokuratorzy regionalni w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w tych prokuraturach oraz prokuratorzy okręgowi w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w prokuraturach okręgowych i prokuraturach rejonowych. Na uwagę zasługuje w tym zakresie stanowisko Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2021 r. w sprawie uzgodnienia zasad podziału środków przeznaczonych na nagrody lub podwyżki wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej, który stwierdził, iż w obowiązującym stanie prawnym nie ma powszechnych regulacji dotyczących zasad podwyższania wynagrodzeń. Dlatego kwestię zmiany wysokości indywidualnego wynagrodzenia należy rozpatrywać na tle przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Waloryzacja indywidualnych wynagrodzeń pracowników oraz warunki, na jakich ona następuje, pozostają w kompetencji poszczególnych pracodawców, w granicach i zgodnie z właściwymi przepisami o wynagradzaniu.

W odniesieniu do pracowników sfery budżetowej systemu wynagradzania określają odrębne przepisy, tj. ustawy czy rozporządzenia właściwych ministrów (np. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości), które nie zawierają mechanizmów podwyższania wynagrodzenia pracownika. Zatem stosownie do możliwości finansowych oraz zasad prowadzonej zakładowej polityki płac, pracodawca ustala wynagrodzenia pracownikom biorąc pod uwagę przesłanki wymienione w art. 78 Kodeksu pracy. Jak już wcześniej wspomniano zgodnie z przywołanym przepisem wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Niewątpliwie, zawarcie porozumienia między Prokuraturą Krajową a Związkiem Zawodowym Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP, który dysponuje 57 zakładowymi organizacjami związkowymi, miałyby istotny wpływ na treść uzgodnień oraz czas ich trwania.

Z uwagi na powyższe, nie odrzucając możliwości zawarcia porozumienia dotyczącego ogólnych zasad podziału środków na podwyżki na szczeblu centralnym pomiędzy Prokuraturą

Krajową a Związkiem Zawodowym Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP, proponujemy następujące zasady podziału środków na wynagrodzenia, tj.:

1. ustalenie wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury na poziomie nie niższym niż 6.000 złotych brutto zgodnie z propozycją Prokuratury Krajowej;

2. wydatkowanie pozostałych środków na wynagrodzenia, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, działającą u danego pracodawcy, z przeznaczeniem na płace pracowników z największym doświadczeniem zawodowym w Prokuraturze przy przyjęciu, iż osobami takimi są pracownicy zatrudnieni przez co najmniej 5 lat oraz w oparciu o zasady wskazane w Rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości *w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego oraz w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów i starszych asystentów prokuratorów.*

W ocenie Związku Zawodowego Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP na cel ten wydatkowane powinno być: 7.630.000 zł przeznaczone zgodnie z propozycją na wyrównanie dysproporcji pomiędzy jednostkami oraz 21.470.000 zł na 3 % fundusz nagród, a nadto 16.289.000 zł nie ujęte w propozycji Prokuratury Krajowej. W przypadku zsumowania wyżej wymienionych kwot ze środkami w wysokości 40.453.000 zł przeznaczonymi na podniesienie grupie 5061 pracowników o kwotę 400 zł brutto, do rozdysponowania pozostałoby 69.583.000 zł daje to na każdy z 5061 etatów kwotę 13.74,86 zł, **co stanowi w ujęciu miesięcznym 1.145 zł na każdego pracownika w tej grupie.**

Reasumując, proponuję uwzględnienie propozycji ZZPiPP RP i niezwłoczne zakończenie uzgodnień, tak aby wypłaty wynagrodzeń na nowych zasadach możliwe były w marcu 2025 r. z wyrównaniem od stycznia. Byłoby to racjonalne z uwagi na niewielkie rozbieżności sprowadzające się do uzupełnienia porozumienia o kwestie systemowe, mające walor deklaratoryjny oraz wydzielenie z istniejącego budżetu dodatkowych kwot z przeznaczeniem dla pracowników najdłużej wykonujących służbę na rzecz prokuratury przy zachowaniu zaproponowanego przez Prokuraturę Krajową dolnego progu wszystkich wynagrodzeń na poziomie 6000 zł.

Łączę wyrazy szacunku

Przewodniczący
Rady Głównej ZZPiPP RP

Jacek Skala
Jacek Skala